



Związkowa OSA

Nr 103

14.07.2011

Jest porozumienie!!!

W dniu 14.07.2011 zakończyły się podpisaniem porozumieniem przez obie strony (pracodawca i przedstawiciele pracowników) negocjacje dotyczące wzrostu wynagrodzeń za 2011 rok w MPK Łódź sp. z o.o. O perturbacjach, kłopotach oraz zdaniu poszczególnych Związków Zawodowych czy też pracodawcy w czasie trwania negocjacji pisaliśmy wcześniej więc nie będziemy do tego tematu wracać. Najważniejsze, że wreszcie po długich negocjacjach zawarty został **kompromis**, który przyniesie naszym pracownikom jakąś „żywą” gotówkę. Są jeszcze drobne szczegóły dotyczące nie wykorzystanej premii, które muszą zostać opracowane do końca listopada br., lecz są to już szczegóły. Najważniejsze, że wypłata ruszy już za m-c czerwiec i lipiec w wysokości 257 zł brutto (w lipcu wypłata będzie do dnia 20.07 w sierpniu za lipiec z wypłatami za lipiec) na zasadach określonych w „Szczegółowych zasadach przyznawania w miesiącu lipcu i sierpniu jednorazowych kwot dla pracowników MPK– Łódź sp. z o.o.”. Od 01.08.2011 będzie obowiązywał regulamin premiowania pracowników MPK– Łódź sp. z o.o. (treść regulaminu wraz z załącznikami zamieszczamy poniżej). Na koniec taka informacja, iż wysokość premii w danym roku określana jest kwotowo i wynosi 9% przeciętnego wynagrodzenia pracowników za poprzedni rok kalendarzowy (w 2011 roku jest to kwota 298 zł 80 gr. brutto).

Regulaminu premiowania pracowników MPK- Łódź Sp. z o.o.

§1

Na podstawie Art. 15 Zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników MPK - Łódź Sp. z o.o. oraz Regulaminu wynagradzania wprowadza się system premiowania pracowników zatrudnionych w MPK- Łódź Spółka z o.o. Postanowienia niniejszego Regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników MPK – Łódź Sp. z o. o. zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z wyłączeniem Dyrektorów i pracowników na stanowiskach nierobotniczych, z którymi zawarto aneks do umowy o pracę w formie kontraktu. Premia stanowi stały składnik wynagrodzenia pracownika i jest wypłacana w okresach miesięcznych z dołu w terminie wypłat wynagrodzeń, określonych w Regulaminie pracy.

§2

Wysokość premii określana jest kwotowo i wynosi 9% przeciętnego (średniego) wynagrodzenia pracowników za poprzedni rok kalendarzowy (tj. wynagrodzenia ogółem wynikającego z przedstawianej Związkom zawodowym corocznie struktury funduszu wynagrodzeń za poprzedni rok kalendarzowy, podzielonego przez przeciętne zatrudnienie występujące w poprzednim roku kalendarzowym) na każdego pracownika. Dla niepełnego etatu uwzględnia się wymiar zatrudnienia (np. 0,5 etatu - 50% obowiązującej wysokości premii). Ustalona wysokość premii, o której mowa w ust 1 obowiązuje przez cały rok kalendarzowy i jest podawana do wiadomości pracownikom komunikatem, nie później niż do 25 stycznia każdego roku kalendarzowego.

§3

Do otrzymania 100% premii regulaminowej uprawnieni są wszyscy pracownicy Spółki, z wyjątkiem Dyrektorów i pracowników, z którymi zawarto aneks do umowy o pracę w formie Kontraktu, spełniający łącznie poniższe warunki:

1)pracownik był zatrudniony w Spółce w miesiącu, za który dokonywana będzie wypłata premii regulaminowej i nie przebywał w tym czasie na urlopie bezpłatnym, wychowawczym, macierzyńskim, ojcowskim oraz

świadczeniu rehabilitacyjnym. w miesiącu, za który będzie dokonywana wypłata premii regulaminowej nie nawiązano lub rozwiązano z pracownikiem umowy o pracę (nie dotyczy nawiązania stosunku pracy z pierwszym dniem miesiąca oraz rozwiązania stosunku pracy z ostatnim dniem miesiąca), pracownik nie przebywał na zwolnieniu lekarskim w miesiącu, za który dokonywana będzie wypłata premii regulaminowej, z pracownikiem nie rozwiązano umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, pracownik nie został ukarany karą porządkową w miesiącu, za który dokonywana będzie wypłata premii regulaminowej lub nie dopuścił się w tym miesiącu uchybień w wykonywaniu obowiązków służbowych, wymienionych w załącznikach 1 i 2 do niniejszego regulaminu.

2) Premia nie podlega zmniejszeniu w części przypadającej na okres urlopu wypoczynkowego pracownika oraz wchodzi w pełnej przysługującej wysokości do podstawy obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz innych należności, których sposób obliczania oparty jest na tych zasadach.

§ 4

Premia może być obniżona lub potrącona w całości w razie zaistnienia okoliczności przewidzianych w niniejszym regulaminie. Decyzję o obniżeniu lub potrąceniu premii podejmuje kierownik samodzielnej komórki organizacyjnej na wniosek bezpośredniego przełożonego, a w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych właściwy dyrektor pionu . W przypadku decyzji powodującej pozbawienie lub zmniejszenie premii przełożony ma obowiązek powiadomić o tym fakcie pracownika i uzasadnić decyzję pisemnie (wg wzoru stanowiącego załącznik nr 3, 4 lub 5 do niniejszego regulaminu) w terminie 5 dni roboczych od otrzymania wiadomości o zaistnieniu okoliczności powodującej obniżenie premii. Powyższe nie dotyczy przypadków określonych w § 6 niniejszego regulaminu

§ 5

Do otrzymania premii nie są uprawnieni pracownicy: z którymi w miesiącu, za który będzie dokonywana wypłata premii rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, stawili się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu

lub użyciu środków odurzających albo spożywali alkohol lub używali środki odurzające w czasie lub miejscu pracy, dopuścili się udowodnionej kradzieży mienia Spółki .

§ 6

W przypadku, gdy pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim w miesiącu, za który dokonywana będzie wypłata premii, a także za czas urlopu macierzyńskiego (ojcowskiego) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, wysokość premii jest pomniejszana proporcjonalnie o każdy kalendarzowy dzień zwolnienia. Powyższe zasady nie dotyczą zwolnień lekarskich spowodowanych wypadkiem przy pracy. Pracownicy, z którymi nawiązano lub rozwiązano stosunek pracy w trakcie miesiąca, za który dokonywana będzie wypłata uprawnieni są do otrzymania premii w wysokości proporcjonalnej do liczby godzin zaliczonych w danym miesiącu do okresu zatrudnienia w Spółce. Pracownicy, którzy w miesiącu, za który będzie dokonywana wypłata przebywali na urlopie bezpłatnym lub wychowawczym, przez okres krótszy niż pełny miesiąc kalendarzowy lub wystąpiła u nich niepłatna nieobecność w pracy uprawnieni są do otrzymania premii w wysokości proporcjonalnej do liczby godzin, pozostających w danym miesiącu z przypadającego na ten miesiąc nominalnego czasu pracy po odliczeniu ww. nieobecności.

§ 7

Pracownikowi, który w miesiącu, za który dokonywana będzie wypłata został ukarany : karą nagany premia regulaminowa nie przysługuje , karą upomnienia premię regulaminową obniża się o 25% jej wysokości. Pracownikom obniża się premię regulaminową w przypadkach dopuszczenia się przez nich uchybień przy wykonywaniu obowiązków służbowych określonych w: załączniku nr 1 do niniejszego

szego regulaminu – odnosi się do wszystkich pracowników, którym przysługuje premia, załączniku nr 2 do niniejszego regulaminu – zawiera dodatkowe przewinienia, odnoszące się do stanowisk lub pracowników samodzielnych komórek organizacyjnych, wybranych z uwagi na specyfikę realizowanych zadań oraz pracowników sprawujących nadzór nad zespołami. Za jedno uchybienie pracownik może mieć obniżoną premię tylko w oparciu o jedno kryterium. Wobec pracowników, którzy dopuścili się uchybień przy wykonywaniu obowiązków służbowych stosuje się w pierwszej kolejności obniżenie premii regulaminowej w oparciu o ustalenia zawarte w § 7 ust. 2 niniejszego regulaminu. W przypadku, gdy pracownik dopuścił się w ciągu miesiąca wielokrotnie tego samego uchybienia istnieje możliwość anulowania decyzji o obniżeniu premii regulaminowej, podjętych w oparciu o ustalenia zawarte w § 7 ust 2 i zastosowania wobec tego pracownika kary porządkowej (po dwukrotnych powtórzeniu uchybień możliwość nałożenia kary upomnienia, po trzynastym – kary nagany). O powyższym pracownik jest powiadamiany na piśmie.

§ 8

W przypadku występowania jednocześnie kilku okoliczności powodujących obniżenie premii, o których mowa w niniejszym regulaminie premię pomniejsza się odpowiednio uwzględniając wszystkie ww. przypadki. Suma dokonanych potrąceń, o których mowa w ust. 1 nie może przekroczyć kwoty premii, z której możliwe jest dokonywanie potrąceń, przy czym nie podlega pomniejszeniu kwota premii przysługującej za okres urlopu wypoczynkowego pracownika. Przydzielenie, pozbawienie lub obniżenie premii następuje w miesiącu, za który określono wysokości premii.

§ 9

Pracownikowi przysługuje prawo odwołania się w terminie 7 dni roboczych od daty otrzymania decyzji o pozbawieniu lub obniżeniu premii do właściwego dyrektora pionu za pośrednictwem kierownika samodzielnej komórki organizacyjnej. W przypadku, gdy pracownik wystąpi do działających w MPK – Łódź Spółka z o. o. organizacji związkowych z prośbą o reprezentowanie, decyzja o uwzględnieniu lub odrzuceniu odwołania podejmowana jest po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika organizacji związkowej. O uwzględnieniu lub odrzuceniu odwołania należy pracownika powiadomić na piśmie w ciągu 14 dni od daty wniesienia odwołania. Nie odrzucenie odwołania w tym terminie jest równoznaczne z jego uwzględnieniem. Jeżeli decyzja o obniżeniu lub pozbawieniu premii regulaminowej za dany okres została podjęta w terminie nie pozwalającym na rozpatrzenie przysługującego pracownikowi odwołania od ww. decyzji to w przypadku uwzględnienia odwołania pracownika odpowiednia korekta jego wynagrodzenia dokonana będzie niezwłocznie w formie dodatkowej wypłaty. Prawo odwołania nie przysługuje w przypadkach, o których mowa w § 5 i 6.

§ 10

Premia nie wykorzystana w danym miesiącu jest przydzielana innym pracownikom na zasadach uzgodnionych między Pracodawcą a organizacjami związkowymi. Postanowienie powyższego ustępu obowiązuje od 1 stycznia 2012 r.

§ 11

Zobowiązuje się kierowników wszystkich samodzielnych komórek organizacyjnych do zapoznania pracowników z postanowieniami niniejszego regulaminu i ścisłego przestrzegania niniejszych zasad premiowania.

§ 12

Regulamin wchodzi w życie od dnia 1 sierpnia 2011 r. za wyjątkiem § 10.

§ 13

Zmiany do niniejszego regulaminu mogą być dokonane w każdym czasie, po uzgodnieniu z organizacjami związkowymi. Zmiany do regulaminu wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

Załącznik nr 1 do Regulaminu premiowania pracowników MPK – Łódź

Pracownikom, obniża się premię regulaminową o kwotę stanowiącą:

1. 10% pełnej wysokości premii, określonej w §2 ust 1 niniejszego regulaminu, jeśli stwierdzono wobec nich następujące uchybienia w wykonywaniu obowiązków służbowych: zachowanie/postępowanie, które skutkowało uzasadnioną skargą ze strony klienta zewnętrznego/ pasażera lub pracownika MPK – Łódź, pozostawienie podczas pracy bez odpowiedniego nadzoru udestynowanego sprzętu, maszyn, urządzeń lub narzędzi przydzielonych do pracy lub nieprawidłowe zabezpieczenie mienia (sprzętu, maszyn, urządzeń, materiałów, narzędzi etc.) po zakończeniu pracy (poza przypadkami, gdy nie ma możliwości zabezpieczenia ww. sprzętu), powtarzająca się, nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika na stanowisku pracy w czasie godzin pracy, nieusprawiedliwione spóźnienie się do pracy, samowolne instalowanie bądź ingerencja w zainstalowane oprogramowanie komputerowe na stanowisku pracy.2. 5% pełnej wysokości premii, określonej w §2 ust 1 niniejszego regulaminu, jeśli stwierdzono wobec nich następujące uchybienia w wykonywaniu obowiązków służbowych: powtarzające się uchybienia w wykonywaniu zadań, skutkujące koniecznością dokonywania poprawek i korekt, nie zgłoszenie przełożonemu usterek, awarii sprzętu, maszyn, urządzeń, wykorzystywanie sprzętu maszyn, urządzeń, materiałów narzędzi itp. do celów prywatnych bez zgody przełożonego, nieuzasadnione nie udzie-

lenie wsparcia innemu pracownikowi Spółki, u którego podczas wykonywania zadań wystąpiły sytuacje uniemożliwiające samodzielne kontynuowanie wykonywania powierzonych zadań, nieprzestrzeganie zakazu palenia poza miejscami do tego wyznaczonymi (dla prowadzących pojazdy komunikacji miejskiej stosuje się odpowiednio ust 1., pkt. 2), ppkt. f) załącznika nr 2), wykonywanie obowiązków służbowych w niekompletnej odzieży służbowej/ roboczej lub jej brak, o ile została przydzielona, brak dokumentów wymaganych w czasie wykonywania pracy

Załącznik nr 2 do Regulaminu premiowania pracowników MPK – Łódź

Pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowca autobusu, motorniczcy obniża się premię regulaminową o kwotę stanowiącą: 10% pełnej wysokości premii, określonej w § 2 ust 1 niniejszego regulaminu, jeśli stwierdzono wobec nich następujące uchybienia w wykonywaniu obowiązków służbowych: wyjazd na trasę z niesprawnym bądź niekompletnym wyposażeniem bez pisemnej zgody mistrza lub dyspozytora, samowolna zmiana trasy, przewożenie osób w kabinie prowadzącego 5% pełnej wysokości premii, określonej w § 2 ust 1 niniejszego regulaminu, jeśli stwierdzono wobec nich następujące uchybienia w wykonywaniu obowiązków służbowych, nieuzasadnione przyspieszenie lub opóźnienie odjazdu powyżej dopuszczalnej wartości, niezatrzymanie się na przystanku, nieuzasadnione zatrzymanie pojazdu pomiędzy przystankami, nieuzasadnione zjazdy awaryjne (nie zagrażające bezpieczeństwu), bez zgody dyspozytora zajezdni lub Centrali Ruchu i nie potwierdzone przez diagnostę lub upoważnionego pracownika zapleczka techniczna w obecności prowadzącego, nie umieszczenie plakietki z numerem służbowym w przeznaczonym do tego miejscu w pojeździe, brak biletów do sprzedaży pasażerom przy wyjeździe na linię w liczbie minimum 5 sztuk z każdego rodzaju, rozmowa przez telefon komórkowy w czasie jazdy (z wyjątkiem urzędów głośno mówiących lub zestawu słuchawkowego), palenie tytoniu w pojeździe, czytanie w czasie prowadzenia pojazdu w ruchu ulicznym. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowca samochodu do przewożenia osób niepełnosprawnych obniża się premię regulaminową o kwotę stanowiącą: 10% pełnej wysokości premii, określonej w § 2 ust 1 niniejszego regulaminu, jeśli stwierdzono wobec nich uchybienie polegające na rozpoczęciu i zmianie pracy w miejscu nie wyznaczonym, przejęciu zmiany niezgodnie z harmonogramem, samowolnej zmianie trasy, 5 % pełnej wysokości premii, określonej w § 2 ust 1 niniejszego regulaminu, jeśli stwierdzono wobec nich następujące uchybienia w wykonywaniu obowiązków służbowych: nieuzasadnione zjazdy awaryjne, nie znajdujące pokrycia w protokole stacji diagnostycznej, rozmowa przez telefon komórkowy w czasie jazdy (z wyjątkiem urzędów głośnomówiących lub zestawu słuchawkowego), czytanie w czasie prowadzenia pojazdu w ruchu ulicznym. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku dyspozytor utrzymania ruchu w Dziale Nadzoru Ruchu obniża się premię regulaminową o kwotę stanowiącą: 10% pełnej wysokości premii, określonej w § 2 ust 1 niniejszego regulaminu, jeśli stwierdzono wobec nich następujące uchybienia w wykonywaniu obowiązków służbowych: nie powiadomienie firmy ochroniarskiej o konieczności wzięcia udziału w zdarzeniu, nie zgłaszanie się przez radiotelefon lub telefon służbowy bądź niewłaściwe zgłaszanie się (bez podania kryptonimu i położenia).5% pełnej wysokości premii, określonej w § 2 ust 1 niniejszego regulaminu, jeśli stwierdzono wobec nich następujące uchybienia w wykonywaniu obowiązków służbowych: nie złożenie w terminie lub niewłaściwe wypełnienie karty wypadku i innych raportów stosowanych w komórce organizacyjnej, nie powiadomienie prowadzącego o dokonany wykroczeniu w chwili kontroli, Pracownikom Zakładu Torów i Sieci oraz Sekcji Utrzymania Przystanków w Zakładzie Techniki: 10% pełnej wysokości premii, określonej w § 2 ust 1 niniejszego regulaminu, jeśli stwierdzono wobec nich uchybienia w wykonywaniu obowiązków służbowych polegające na nieusprawiedliwionym nie zgłoszeniu się przez radio w sytuacji wywoływania przez dyspozytora, 5% pełnej wysokości premii, określonej w § 2 ust 1 niniejszego regulaminu, jeśli stwierdzono wobec nich uchybienia w § 2 ust 1 niniejszego regulaminu, jeśli stwierdzono wobec nich następujące uchybienia w wykonywaniu obowiązków służbowych: działanie na szkodę wizerunku Spółki, brak nadzoru nad wypełnianiem przez podmioty zewnętrzne zawartych z nimi umów, złą organizację pracy oraz niewłaściwe sprawowanie nadzoru, skutkujące nieefektywnym wykorzystaniem czasu pracy przez podległych pracowników, brak reakcji na nieprzestrzeganie w podległym zespole zasad współżycia społecznego. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku specjalista obniża się premię regulaminową o kwotę stanowiącą 20% pełnej wysokości premii, określonej w § 2 ust 1 niniejszego regulaminu, jeśli stwierdzono wobec nich uchybienia w wykonywaniu obowiązków służbowych polegające na braku nadzoru nad wypełnianiem przez podmioty zewnętrzne zawartych z nimi umów. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku dyspozytor obniża się premię regulaminową o kwotę stanowiącą 20% pełnej wysokości premii, określonej w § 2 ust 1 niniejszego regulaminu, jeśli stwierdzono wobec nich uchybienia w wykonywaniu obowiązków służbowych polegające na nieusprawiedliwionym nie zgłoszeniu się przez radiotelefon lub telefon służbowy w czasie pełnienia obowiązków służbowych.